

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A MOTIVAÇÃO DOS EXPATRIADOS E O SEU BEM-
ESTAR NO TRABALHO: ESTUDO EXPLORATÓRIO
NUMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO EM ÁFRICA**

Gonçalo André Santos

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2015

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A MOTIVAÇÃO DOS EXPATRIADOS E O SEU BEM-
ESTAR NO TRABALHO: ESTUDO EXPLORATÓRIO
NUMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO EM ÁFRICA**

Gonçalo André Santos

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2015

Agradecimentos

À Professora Maria José Chambel, por todo o apoio que me deu na elaboração desta tese, desde o primeiro momento. Acredito que se não tivesse existido esse apoio mais a compreensão da minha situação, não seria possível realizar este projecto.

À Faculdade de Psicologia, pela formação diferenciada que me deu durante o meu percurso académico.

Ao Lester, Rita e Sílvia, por todo o apoio e paciência interminável.

Aos meus colegas da Andrade Gutierrez, que incentivaram e demonstraram interesse neste trabalho.

A todos os que participaram nesta pesquisa, que dispensaram um pouco o seu tempo dando a sua valiosa opinião.

E acima de tudo, aos meus pais e irmã, que sempre demonstraram entusiasmo para que eu fechasse este ciclo.

Conteúdo

Resumo.....	5
Abstract	6
Introdução	7
Fundamentação Teórica	8
Expatriação.....	8
Evolução do conceito de expatriado.....	8
Factores fundamentais que influenciam o bem-estar dos expatriados	10
Motivação.....	11
Teoria de Autodeterminação	13
Work Engagement.....	16
Burnout.....	17
Hipóteses formuladas	18
Método	18
Procedimento e Amostra	18
Medidas	19
Motivação.....	19
Work Engagement.....	19
Burnout.....	19
Variáveis Controlo..	20
Resultados	20
Discussão.....	25
Implicações para a Gestão de Recursos Humanos	27
Conclusões	28
Bibliografia	28
Anexos.....	30
Anexo 1: Questionário de Investigação.....	30

Resumo

A presente investigação tem como objectivo estudar a relação entre a motivação autónoma e controlada com o *engagement* e *burnout*. Mais especificamente, pretende estudar-se as direcções destas relações. Para tal, procedeu-se à aplicação de um questionário a 58 colaboradores de uma empresa de construção, que estão em contexto de expatriação no continente africano. Os principais resultados foram de encontro ao previsto teoricamente e observou-se que quanto maior a motivação controlada, maior o nível de *engagement*. Encontrou-se igualmente uma relação inversa, sendo que quanto maior a motivação controlada, menor o nível de *burnout*. De uma forma geral, os resultados apontam que a motivação autónoma, ao invés da controlada, permite incrementar o *engagement* nos colaboradores em contexto de expatriação e que é fundamental que as organizações implementem condições para tal. Pode paralelamente servir para desenvolvimento de ferramentas que meçam o tipo de motivação dos colaboradores, em processos de Recrutamento e Selecção, evitando assim custo de colaboradores em subprodutividade.

Palavras Chave: Expatriação; Motivação; Engagement; Burnout

Abstract

This research aims to study the relationship between autonomous and controlled motivation with the engagement and burnout. More specifically, it is desired to study the directions of these relations. To accomplish this objective, we proceeded to the application of a questionnaire to 58 employees of a construction company who are in the context of expatriation in Africa. The main results were according to the theoretically predicted and observed that the higher the controlled motivation, the higher the level of engagement. It has also found an inverse relation, the larger the controlled motivation, lower the level of burnout. In general, the results indicate that autonomous motivation, rather than controlled, allows to increase the engagement in employees in the context of expatriation and that it is essential for organizations to implement conditions for such. It can simultaneously serve for the development of tools to measure the type of employee motivation in Recruitment and Selection processes, avoiding the probability of subproductivity.

Palavras Chave: Expatriation; Motivation; Engagement; Burnout

Introdução

O tipo de motivação (intrínseca ou extrínseca) pode ter uma influência no bem-estar dos trabalhadores, nomeadamente no seu *work engagement* e *burnout*.

No contexto de expatriação é frequente que o colaborador expatriado esteja sujeito ou exposto às consequências do impacto sociocultural e laboral no país de destino, nesse sentido o tipo de motivação terá uma ponderação importante na gestão desse impacto.

As empresas multinacionais precisam de ferramentas que meçam variáveis de motivação prévia saída dos seus expatriados para os países de destino; com a finalidade de prever o comportamento do funcionário em situações extremas no contexto de expatriação. Emerge a necessidade deste estudo já que se pretende obter uma ferramenta para demonstrar a importância económica e social que representa para a empresa o facto de manter um pessoal com uma elevada ***motivação intrínseca***, resultado do qual se obtém uma mitigação do *burnout* e um elevado nível de *work engagement*.

Atualmente, não existe nenhuma ferramenta que correlacione de uma forma precisa as motivações (intrínseca ou extrínseca) com as variáveis *engagement* e *burnout*. O valor acrescentado desta ferramenta reflete-se na possibilidade de medir a capacidade de resistência emocional e o seu genuíno compromisso com o trabalho e desta forma reduzir a probabilidade de turnover e subprodutividade devido a má gestão emocional e inadaptação a contexto de expatriação.

Pretende-se com este estudo evitar más avaliações dos funcionários expatriados, e portanto, evitar a empresa custos desnecessários em termos de adaptação, viagens antecipados, despedimentos, processo de recrutamento desperdiçado, entre outras despesas.

Fundamentação Teórica

Expatriação

Evolução do conceito de expatriado

Qualquer indivíduo que esteja fora da sua pátria de origem, com ou sem apoio de qualquer entidade, aplicamos o conceito de “expatriado”. O conceito de expatriação mudou ao longo dos séculos e encontra-se em constante mutação e nem sempre foi utilizado o conceito de “expatriado” ou “expatriação”.

A primeira forma de expatriação foi a colonização. Os colonizadores iam sob responsabilidade do estado ou reino e ficavam nas colônias um determinado período de tempo. Resumindo, o colonizador é “o indivíduo abandona o solo pátrio com destino a uma colônia”, nesta colônia, a sua entidade patronal é o Estado. (Lang, 2015)

Atualmente, a literatura em gestão faz a seguinte distinção entre expatriação e emigração:

Por expatriação entende-se a saída do indivíduo do seu país de origem (Ex pátria = fora da pátria) (Portais WS, 2006-2015). O contexto de expatriação deve abranger o conjunto de características: Existe um efetivo apoio da organização antes, durante e após o período de expatriação ou missão internacional; é da responsabilidade da organização toda a logística de saúde, alojamento integração social e profissional do expatriado, assim como fornecer todas as ferramentas diárias e pontuais para que o expatriado possa exercer a sua função sem obstáculos.

Por “emigrante”, entende-se qualquer indivíduo que abandone a sua pátria por motivos económicos, principalmente (caso de Portugal entre os anos 50 e 80). Neste caso, não existe qualquer apoio de qualquer entidade empregadora ou estatal (Duarte Batista, 2015). Se for uma emigração ilegal e clandestina, existe uma degradação da condição social dos emigrantes. Nesse sentido, são obrigados a aceitar empregos com condições salariais precárias. Essa precariedade reflete-se em diversos aspectos como alimentação deficiente e habitações degradadas. Esta mudança gera um choque cultural, pois uma enorme percentagem dos emigrantes não sabe falar a língua do país de destino, o que dificulta a sua integração na sociedade.

Depois de 1980, mudam as características dos indivíduos que abandonam o país. São agora indivíduos que integram quadros de empresas e que vêm com destino a multinacionais, como consequência da globalização da economia (Duarte Batista, 2015).

“Expatriado” tem a seguinte definição: qualquer colaborador enviado por uma empresa nacional para outra empresa do grupo, para trabalhar noutro país durante um período de tempo definido, podendo a sua permanência média variar entre 6 meses e 5 anos.

Também pode definir-se como aquele que reside, voluntariamente ou não, fora da sua pátria. (Priberam diccionario, 2008-2013)

Os expatriados poderão distinguir-se entre 2 principais categorias: *Expatriados de países de origem*: são trabalhadores de um país onde a sede da empresa está localizada e que são transferidos para uma filial da empresa localizada noutro país; *Expatriados de países terceiros*: são trabalhadores que não vêm do país onde se localiza a sede da empresa mas desempenham o seu trabalho num país estrangeiro. Podem ser, por exemplo, trabalhadores que são transferidos entre filiais da empresa, localizadas em países diferentes da sua sede (Marcos Machanisse, 2013).

De acordo com o citado na literatura, os expatriados tem a seguinte classificação (Rego & Pina e Cunha, 2009): *Impatriados*, são indivíduos oriundos dos países de destino das multinacionais que exercem atividades na casa mãe numa base semi-permanente. Esta estratégia tem como objectivo aculturar tais colaboradores para que eles possam ajudar a empresa com as atividades internacionais; *Flexpatriados*, são colaboradores que circulam entre países em estadias de curta duração, não se fazem acompanhar pela família e respondem as necessidades de flexibilidade da empresa. Contribuem para a competência global da empresa, mas não se lhes requiere o mesmo nível de imersão cultural que aos expatriados e impatriados; *Expatriados por iniciativa própria*. Desde os descobridores que se tornaram colonizadores (estes com o “patrocínio do estado”), passando pelo êxodo para o Brasil, França e Alemanha principalmente (focando o caso dos emigrantes portugueses), em procura de uma melhoria da sua qualidade de vida (sem qualquer apoio de entidade patronal ou estatal), até aos indivíduos que abandonam a sua pátria, por determinado tempo, com o apoio da sua entidade empregadora, identificamos uma nova vaga de expatriados: os expatriados por iniciativa própria.

Esta nova vaga de emigração só é possível com a transformação do conceito de “mundo” conforme o conhecemos, numa pequena aldeia global. Mesmo sem nos deslocarmos da nossa habitação, conseguimos recolher informação sobre qualquer país do mundo, sobre qualquer organização e projetarmos a nossa possível mudança ou transferência para um determinado país. Essa facilidade na recolha de informação, juntamente com uma maior consciência do que realmente queremos na nossa vida, uma maior liberdade de escolha e iniciativa, permite a pessoas proactivas, com necessidade de mudança ou de criar um momento de ruptura com a sua vida atual, é, sem qualquer sombra de dúvida, um pilar motivacional para os expatriados por iniciativa própria. Estes expatriados, semelhante ao que se passa com os outros expatriados, procuram uma melhoria da qualidade de vida, adaptação a uma nova cultura ou simplesmente mudar de país. Enfrentam os mesmos obstáculos e dificuldades que os emigrantes passaram nos anos 50 a 80, pois não têm qualquer tipo de suporte ou apoio organizacional, tornando este tipo de expatriação arriscada e imprevisível. Tendo todos esses aspectos em conta, a sua motivação intrínseca é um foco fundamental para continuar na expatriação e transição por conta própria. A grande diferença é que estes novos expatriados possuem muito mais competências técnicas e interpessoais tais como uma maior formação académica e uma maior consciência dos desafios que irão encontrar. De salientar que gradualmente, os expatriados por iniciativa própria, têm uma procura crescente pelas organizações, devido à existência de traços importantes de autonomia, competência e familiarização com as tarefas. Além disso, representam menos custos indiretos nomeadamente alojamento, viagens de libertação se aplicável, seguros de saúde internacionais entre outras regalias; e diretos (salários mais baixos que os expatriados enviados pelas organizações, em missões) (Chen, 2012).

Factores fundamentais que influenciam o bem-estar dos expatriados

Segundo Lee e Qomariyah (2015), uma das explicações para a falta de ajustamento dos colaboradores em contexto de expatriação, deriva de dois tipos de conflitos resultantes

de duas variáveis, que se influenciam mutuamente. O conflito Trabalho - Família existe quando problemas provenientes do trabalho influenciam a relação com a família. Por outro lado, a relação inversa também se verifica com os conflitos provenientes do seio familiar a interferir com a performance profissional do colaborador, denominando-se conflito Família – Trabalho (Lee & Qomariyah, 2015).

Torna-se assim evidente a importância do suporte organizacional para um ideal ajustamento dos expatriados nas suas missões. Estes acreditam que a empresa deverá desempenhar obrigatoriamente, um papel fundamental na sua adaptação, contribuindo para o seu bem-estar no país de acolhimento (Lee & Qomariyah, 2015). A força relativa da ligação do colaborador com a organização, definida como compromisso organizacional, é influenciada pela forte crença dos colaboradores nos valores organizacionais e nos objetivos da empresa, pela vontade própria de se sacrificar pelos objetivos da empresa e pelo forte desejo de continuar como membro da organização.

Por ajustamento cultural entende-se o grau em de conforto psicológico com que um expatriado lida com as diferentes vertentes culturais e sociais do país de acolhimento (Vianen, Pater, Brown, & Johnson, 2004). Existem três vectores de ajustamento: ajustamento ao contexto geral; interação com os habitantes locais; performance no trabalho e supervisão organizacional. Existindo um bom grau de ajustamento, um bom nível de interação com os locais e uma boa percepção de performance, sem influência de crises de *stress* (Lee & Qomariyah, 2015).

Estes factores e eventos poderão sempre existir, no entanto, com a manutenção das condições ideais para manter e/ ou incrementar a motivação intrínseca, dotará os colaboradores em contexto de expatriação de soft skills suficientes para não deixarem que estes conflitos e variáveis afectem o seu desempenho profissional e o seu equilíbrio pessoal.

Motivação

A motivação corresponde a energia, direção, persistência, aspectos de ativação e intenção. Este constructo é extremamente importante porque está relacionado com produtividade: o ser humano só produz quando se encontra motivado (Ryan & Deci, 2000).

Em “Explanatory Dictionary of the Romanian Language”, Motivação é definida como “todas as causas/bases (conscientes ou não) que determinam a causa para alguém executar um determinado ato tendo em conta um determinado objectivo ou atingir um

determinado resultado.” “Motivo” é definido como “causa, razão para uma ação; impulso que causa ou determina uma ação”. (Explanatory Dictionary of the Romanian Language, 1998). Adicionamos ainda outra definição de motivação, “Motivação” é “o que dá vitalidade, direciona e sustenta um comportamento” (Steers & Porter, 1991).

As pessoas podem estar motivadas por diversos factores, com variadas experiências e consequências. Podem estar motivadas por recompensas externas ou por prazer na tarefa. Podem estar motivadas por um factor externo coercivo ou podem estar motivadas porque genuinamente apreciam a atividade que estão a desempenhar, pelo enriquecimento intangível que esta pode proporcionar. A motivação poderá surgir devido ao medo de supervisão externa ou por comprometimento pessoal (Bassy, 2002).

Sendo assim, as motivações poderão ter duas origens: Intrínseca e extrínseca. Por motivação intrínseca, entende-se a maior manifestação genuína de capital humano que poderemos observar. Manifesta-se desde a infância, em que somos curiosos pelo mundo á nossa volta. Desde cedo, temos a intrínseca vontade de novos desafios, novidades, de descobrir do que somos capazes. Explorar e aprender. Apenas é uma fonte principal de gozo e vitalidade durante a vida. Não existe nenhum prémio externo ou recompensa, apenas o prazer de disfrutar da tarefa. Não existe instrumentalização da tarefa. (Ryan & Deci, 2000). A motivação intrínseca implica a realização de uma atividade devido à consideração e interesse pela mesma. Deriva do gozo pela tarefa “*per se*”. (Gagné & Deci, 2005). No entanto, a motivação intrínseca necessita de determinadas condições para que se possa sustentar e evoluir. Além da familiaridade com a tarefa, competência e autonomia são dois traços fundamentais para a emergência e manutenção da motivação intrínseca. Resumindo, é fundamental reunir todas as condições para que a motivação seja intrínseca, promovendo a natural curiosidade e apetência pelo genuíno conhecimento e experiência da atividade, usufruindo do prazer que a sua execução proporciona. A emergência e promoção deste tipo de motivação advêm da satisfação de três necessidades básicas psicológicas: competência, autonomia e familiaridade com a tarefa. A satisfação destas três necessidades prediz a influência de factores de contexto social nos processos individuais de crescimento orientado e de bem-estar (Dysvik & Kuvaas, 2013).

Por motivação extrínseca, entende-se a força para desempenhar uma atividade com o intuito de receber uma recompensa externa, evitar a culpabilização ou receber alguma

aprovação. Não existe um foco no prazer da atividade em si mas sim na instrumentalização da tarefa. Por motivação extrínseca entende-se a execução de uma atividade de forma a obter uma recompensa externa. Ao contrário da motivação intrínseca, a teoria de autodeterminação defende que a motivação extrínseca varia em graus de autonomia (Ryan & Deci, 2000).

Teoria de Autodeterminação

A Teoria da Autodeterminação (SDT) é uma abordagem sobre a motivação humana, que utiliza métodos empíricos tradicionais enquanto emprega uma metateoria que ressalta a importância dos recursos internos envolvidos no desenvolvimento da personalidade e autorregulação comportamental (Ryan & Deci, 2000). De acordo com a teoria de autodeterminação (SDT), esses diferentes tipos de motivação refletem diversos graus de internalização e integração. Por internalização entendemos a aceitação do valor ou comportamento, e a integração entendesse qualquer tipo de assimilação desse valor ou comportamento como próprio. Factores como recompensas, ameaças, datas limite, pressão avaliativa e objetivos impostos podem conduzir a um locus externo de casualidade e consequentemente a uma diminuição da motivação intrínseca. Em quase todos os contextos em que os indivíduos interagem existem sempre valores e comportamentos que não são espontaneamente adoptados como seus. A teoria da autodeterminação propõe-se a estudar os processos de mediação de comportamentos não intrínsecos para auto determinados e também quais os efeitos que o contexto social influencia esses processos. O principal foco é perceber como as pessoas conseguem gerir a motivação que não é intrínseca e como afecta a sua persistência, o seu comportamento e o seu bem-estar.

Detalhando a teoria de Autodeterminação, relativamente a motivação temos 3 níveis: *Amotivação*.- Estado de ausência de intenção de agir, ou seja, quando desmotivadas as pessoas ou não agem de tudo ou agem sem intenção. Podemos também referir que o individuo não valoriza a ação que esta a realizar ou não se sente competente a fazê-lo ou não espera atingir qualquer objetivo.

Motivação extrínseca.- Compreende 4 níveis de regulação:

Regulação externa, cujo locus de casualidade é totalmente externo e tem como processos regulatórios como recompensa externas e castigos.

Regulação introjetada, cujo locus de casualidade é maioritariamente externo e tem como processos regulatórios o autocontrolo, envolvimento do ego, recompensas internas e punições.

Regulação identificada, o locus de casualidade é maioritariamente interno e tem como processos regulatórios a importância para o indivíduo e a valorização moral.

Regulação integrada, cujo locus de casualidade é interno e tem como processos regulatórios a congruência e a coerência com o *self*.

Motivação intrínseca.- O locus de casualidade é interno e tem como processos regulatórios o interesse, o prazer e satisfação inerente (Ryan & Deci, 2000).

Motivações nos expatriados

Como já foi referido anteriormente, existem dois tipos de motivações: intrínseca e extrínseca. Nos expatriados poderão igualmente existir esses dois tipos de motivação. Existem expatriados que apenas estarão em missão porque esta é a única alternativa que a sua entidade patronal lhes proporciona, ou que estando no desemprego, se afigura como a única saída para a sua situação profissional. Esta situação demonstra um foco no evitamento de uma situação económica e socialmente desfavorável, logo emerge a motivação extrínseca. Outros que desde sempre ambicionaram uma missão no estrangeiro, sendo que apenas o facto de se aventurarem no estrangeiro por si, é uma experiência enriquecedora e positivamente desafiadora das suas competências. Factores de contexto sociocultural de competência, autonomia e familiaridade potenciam e sustentam a motivação intrínseca (Lang, 2015).

Necessidades psicológicas e saúde mental

Segundo a teoria de autodeterminação existem 3 necessidades psicológicas básicas, nomeadamente competência, autonomia e familiarização, que devem ser satisfeitas para

conduzir ao bem-estar e promover a saúde mental e física do colaborador. Por necessidade básica psicológica entendemos que é um estado básico de energia que se satisfeito promove ou conduz a um estado saudável e de bem-estar, e se insatisfeito pode conduzir a patologia e mal-estar. Estas necessidades básicas têm que ser satisfeitas para que o individuo experiencie uma sensação contínua de bem-estar. Ao especificar estas necessidades básicas como essenciais significa que os indivíduos não serão bem-sucedidos sem a satisfação de todas essas necessidades.

Apesar da universalidade destas 3 necessidades básicas não significa que seus modos de satisfação sejam imutáveis ao longo do tempo nem que os seus modos de expressão sejam iguais em todas as culturas. O facto da necessidade de satisfação ser facilitada pela internalização-integração de valores transmitidos culturalmente sugere que os indivíduos podem expressar competência, autonomia e familiarização de maneiras diferentes em culturas diferentes. Reforçando este fator temos a prova que a necessidade de satisfação é influenciada não só pelas próprias competências do individuo, mas também pelo contexto sociocultural.

Está igualmente demonstrado a relação entre satisfação das necessidades básicas e a saúde mental. Estes estudos suportam a perspectiva que a satisfação das necessidades básicas psicológicas são determinantes para atingir uma experiencia ótima e um bem-estar na vida diária (Ryan & Deci, 2000). A teoria de autodeterminação defende que o individuo pode ser ativo ou passivo a agir com responsabilidade ou indolência, para tal assume-se que o ser humano tem uma disposição para atividade-integração mais também para vulnerabilidade-passividade, no entanto procurou-se especificar quais as condições que tendem a apoiar a atividade natural das pessoas versus a sua passividade. Os estudos anteriores focaram-se nas condições sociais que incrementam ou diminuíem o traço positivo da natureza humana, nomeadamente a sua curiosidade, a este traço refere-se a motivação intrínseca.

Descobriu-se que condições de apoio, autonomia e competência facilitavam a emergência da motivação intrínseca, enquanto condições mais controladas e ameaçadoras minavam a emergência deste traço. Foi igualmente investigado a importância da aquisição e regulação de comportamentos extrínsecos e foi igualmente comprovada a evidência da

influência do contexto social em promover ou minar a integração destes valores. Segundo a teoria de autodeterminação se o contexto social no qual o indivíduo esta integrada preenche as suas necessidades básicas psicológicas, estão criadas as condições para o desenvolvimento da integração. Controle excessivo, desafios negativos e falta de empatia corrompem a tendência para a motivação intrínseca, ou seja, resulta em *stress* e psicopatologia. É fundamental existir a consciência das condições ideais que promovem assimilação tanto de informação como de comportamentos. É igualmente importante para promover a motivação e o compromisso no trabalho (Gagné & Deci, Self-Determination Theory and Work Motivation, 2005).

Work Engagement

“*Work engagement*”, define-se pelo alinhamento positivo, total e completo entre colaborador e organização. Compreende igualmente um elevado dispêndio de energia positiva (sem que isso signifique desgaste físico ou mental), dedicação e aprendizagem que cada colaborador investe no seu trabalho. Colaboradores identificados com esta dimensão, encontram-se totalmente identificados com a sua função, papel na empresa e tomam como seus os valores da empresa. Demonstram elevados níveis de motivação intrínseca. Tendencialmente, estes colaboradores são trabalhadores áduos, com elevada capacidade de trabalho e são extremamente dedicados pois percebem o seu trabalho numa perspectiva macro da organização. Sentem-se valorizados.

Todas estas características encaixam perfeitamente nas três dimensões que definem o “*work engagement*”: vigor, devoção e absorção. Elevado traço de consciência também prediz uma melhor capacidade de proteção relativamente a factores de *stress* e é igualmente preditor de *work engagement*. Este conceito tem um enorme impacto na saúde mental e física dos colaboradores. Além disso, influencia alguns outputs organizacionais como a satisfação do cliente externo, lucro, incremento na produtividade, decréscimo da taxa de “turnover” e segurança no trabalho (Pocnet, et al., 2015).

Burnout

“*Job burnout*” é a redução do poder de adaptação do indivíduo a factores stressantes e um quadro de exaustão física e emocional contribuindo para uma negativa imagem do *self*. Mau comportamento, *stress* e os efeitos no ambiente organizacional são alguns factores resultantes do *job burnout* (Mortezai, Farughi, & Ahmadi, 2015).

Stress define-se por uma tensão negativa de cariz psicológico e físico. Esta tensão caracteriza-se pelo desalinhamento entre as exigências da função a desempenhar e os recursos (competências ou recursos físicos) para o desempenho da mesma tarefa. Esta definição está alinhada com a definição de Stress Psicológico, em que “existe uma relação estreita entre a pessoa e o seu contexto (social, familiar ou profissional) e os seus recursos para corresponder às exigências poderão ser percepcionados como suficientes ou insuficientes”. Esta percepção (positiva ou negativa) poderá colocar em perigo o seu bem-estar subjetivo. Este estado pode significar uma degradação da saúde física e psicológica, assim como outros sintomas físicos alinhados com essa degradação.

Lazarus e Folkman defenderam que mudanças no estilo de vida poderiam ser potenciais fontes de stress. Tendo em conta que um expatriado terá, obrigatoriamente, que mudar de país e ficar longe do seu suporte familiar, é relativamente fácil deduzir que esta mudança poderá ser geradora de stress (Lee & Qomariyah, 2015). Verifica-se, durante o período de stress, deterioração do bem-estar psicológico, e reduzido ajustamento ao contexto de trabalho. Logo, poderemos deduzir que a expatriação pode induzir a uma crise de stress psicofisiológica.

Operacionalizando as consequências das crises de stress, estas podem afectar o processamento de informação, o qual dificulta o planeamento das suas atividades laborais e a avaliação das situações quotidianas de forma imparcial e precisa. Associado às crises de stress, salientamos a ansiedade que se define como a fobia de situações sociais em que o indivíduo possa ser avaliado negativamente. A ansiedade em expatriados gera um grande foco em situações potencialmente ameaçadoras e qualquer situação ambígua é interpretada negativamente. Isto leva a julgamentos errados, enviesamentos e auto percepção negativa (Lee & Qomariyah, 2015).

Hipóteses formuladas

Hipótese 1a. A Motivação autónoma possui relação positiva com o engagement

Hipótese 1b. A Motivação controlada possui relação negativa com o engagement

Hipóteses 2a. A Motivação autónoma tem uma relação negativa com a exaustão

Hipóteses 2b. A Motivação controlada possui uma relação positiva com a exaustão

Hipóteses 3a. A Motivação autónoma tem uma relação negativa com o cinismo

Hipóteses 3b. A Motivação controlada tem uma relação positiva com o cinismo

Método

Procedimento e Amostra

Os dados empíricos utilizados neste estudo estão inseridos num projeto coordenado pela Professora María José Chambel, tendo sido recolhidos em uma empresa de construção brasileira. O questionário foi respondido em formato online e em papel por colaboradores de nacionalidade portuguesa distribuídos pelos seguintes mercados: Argélia, Guiné Equatorial e República do Congo. Foi garantida a confidencialidade a todos os participantes.

A amostra consiste em 58 indivíduos dos quais 8 (13,8%) são mulheres e 50 (86,2%) são homens, dos quais 21 (36,2%) são solteiros e 37 (63,8%) são casados. Desta amostra 24 (41,4%) estão a menos de 1 ano em contexto de expatriação, e 34 (58,6%) estão entre 1 e 5 anos em contexto de expatriação. As funções dos colaboradores que responderam ao questionário variam entre operacionais e cargos de gestão.

As idades dos indivíduos que preencheram o questionário distribuem-se da seguinte forma: 1 menor de 25 anos (1,7%), 12 entre 25 e 30 anos (20,7%), 22 entre 31 e 35 anos (37,9%), 22 entre 36 e 50 anos (37,9%) e 1 de idade superior a 50 anos (1,7%). Relativamente a constituição do agregado familiar, 39 (67,2%) vivem sozinhos, e 19 (32,8%) vivem com companheiro(a). 34 (58,6%) dos indivíduos não tem filhos, 17 (29,3%) dos indivíduos tem 1 filho, 5 (8,6%) tem 2 filhos e 2 (3,4%) dos indivíduos tem 3 filhos.

Medidas

Motivação. A motivação foi medida utilizando uma versão adaptada para a língua portuguesa da Escala de Motivação em trabalho (Motivation at Work Scale “MAWS”), utilizada num estudo anterior, de acordo com linhas orientadoras de Brislin (Chambel, Castanheira, Fernando, & Sílvia, 2015). Foi pedido aos inqueridos que refletissem sobre a sua motivação autónoma (intrínseca e integrada, e.g. “Porque gosto de trabalhar num país estrangeiro”). Relativamente à motivação controlada (introjetada e externa) temos o seguinte exemplo e.g. “Porque trabalhar no estrangeiro me dá uma sensação de sucesso.”

Foi pedido a cada participante para responder numa escala de sete pontos que variava entre 1 (“ não corresponde à verdade”) até 7 (“corresponde totalmente à verdade”). A estrutura factorial desta escala foi demonstrada mediante uma análise factorial exploratória. Dois factores foram extraídos, explicando 53.61% da variância. O coeficiente de consistência interna, para a motivação autónoma é $\alpha=.82$ para a motivação controlada é de $\alpha= 0.70$.

Work Engagement. O *Work Engagement* foi medido através de uma versão Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002), que já tinha sido utilizada num estudo efectuado com militares (e.g., Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). O vigor, dedicação e absorção, foram medidos por três itens cada (entre os itens incluímos “No meu trabalho, sinto-me cheia(o) de energia.”, “Tenho orgulho no trabalho que faço.” e “Estou imerso no meu trabalho.”). Todos os itens foram pontuados numa escala de Likert de sete pontos, que variavam entre 1 – Nunca e 7 – Todos os dias. Neste estudo, a análise factorial exploratória mostra uma solução de um único factor que explicou 54.8% da variância total. O coeficiente de consistência interna, para o *Engagement*, é de $\alpha=.83$.

Burnout. Para medir o *Burnout* utilizou-se a tradução portuguesa da Maslach Inventory (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Esta tradução já tinha sido utilizada anteriormente num estudo feito com militares (Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Escolheram-se duas dimensões core do *Burnout*: Exaustão Emocional (e.g. Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.), e Cinismo (e.g. Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego.). Os inquiridos escolhiam a sua resposta perante uma escala de sete pontos, que variavam entre 1- Nunca e 7- Todos os dias. O coeficiente de consistência interna, para a Exaustão Emocional é de $\alpha=.83$ e de $\alpha=.73$ para o Cinismo.

Variáveis Controlo. De modo a anular ou evitar qualquer tipo de explicação alternativa para os resultados encontrados, utilizou-se como variáveis de controlo, o sexo a idade e o tempo de expatriação. A idade dos indivíduos foi codificada: 1 = menos de 25 anos, 2 = 25 a 30 anos, 3 = 31 a 35 anos, 4 = 36 a 50 anos e 5 = maior de 50 anos. O tempo de expatriação foi codificado: 1 = menos de 1 ano, 2 = de 1 a 5 anos, 3 = de 6 a 10 anos, 4 = de 11 a 20 anos e 5 = mais de 20 anos. Os participantes indicaram se pertenciam ao sexo masculino ou feminino, sendo esta variável codificada entre 0 (homem) e 1 (mulher).

Resultados

Uma primeira leitura dos dados descritivos da tabela 1, referentes às variáveis utilizadas para este estudo, permite salientar que obtivemos resultados de índole positiva para as variáveis “Motivação Autónoma” e “Engagement”.

Tabela 1. Análise Descritiva da Amostra do Estudo (N=58)

	N	Média	Desvio Padrão	Minimum	Maximum
Variáveis de Controlo					
Idade	58	11,6	10,5	1	5
Tempo de estadia no país onde se encontra actualmente	58	29	7,07	1	2
Variável Independente					
Motivação Autónoma	57	4,74	0,99	1	7
Motivação Controlada	57	3,94	1,08	1	7
Variável Dependente					
Engagement	54	5,67	0,77	1	7
Exaustão Emocional	54	3,06	1,39	1	7
Cinismo	54	2,15	1,08	1	7

O valor médio das respostas dos funcionários relativamente aos itens correspondentes à variável Motivação Autónoma, situa-se em .74 acima do valor médio (4, 74 numa escala de 7 pontos). Este valor deste parâmetro é positivo, pelo que se pode assumir que, dentro dos inquiridos, existe uma predominância deste tipo de motivação. Relativamente à Motivação Controlada, o valor obtido foi de 3.94, que se localiza .06 abaixo do ponto

médio da escala de sete pontos utilizada neste questionário (valor médio é igual a 4). A percepção da motivação controlada, apesar de valor ligeiramente negativa, apresenta um desvio padrão superior que o verificado para a Motivação Autónoma (ver tabela 1). Verifica-se situação semelhante na análise das variáveis dependentes. No caso do Engagement, a média das respostas situou-se 1.67 acima do ponto médio (4) numa escala de sete pontos; e para as variáveis Exaustão Emocional e Cinismo, apesar das médias ligeiramente negativas (3,06 e 2,15, respetivamente), numa escala onde o valor 4 é o valor médio, apresentam o valor de desvio padrão mais elevados.

Analisando as correlações entre as variáveis estudadas na tabela 2, encontrou-se que obtivemos uma relação significativa entre as variáveis motivação autónoma e o engagement ($r=.27$, $p<.05$) e entre a motivação controlada e o engagement ($r=.34$, $p<0.05$).

As hipóteses 1a e 1b consideram que a motivação autónoma e controlada têm uma relação positiva e negativa, respectivamente, com a variável engagement. Para verificar se a motivação autónoma e controlada vão influenciar o engagement dos funcionários, utilizou-se uma regressão linear, as motivações autónomas e controlada assumem papel de variável independente (X) e o engagement como variável dependente (Y).

Tabela 2. Médias, desvio padrão e correlações entre as variáveis estudadas

	Média	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Idade (anos)	---	---	1						
2. Tempo de estadia no país onde se encontra actualmente	---	---	-0,12	1					
3. Autónoma	4,74	0,99	-0,08	-0,13	1				
4. Controlada	3,94	1,08	-0,1	,38**	-0,06	1			
5. Engagement	5,67	0,77	0,07	0,02	,27*	,34*	1		
6. Exaustão	3,06	1,39	-0,26	,35**	-0,23	0,12	-,38**	1	
7. Cinismo	2,15	1,08	-0,32	0,12	-0,12	0,05	-,63**	,61**	1

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; (bidireccional).

Quando, como no caso, “(...) existe mais do que uma variável X, o modelo designa-se por regressão linear múltipla (MRLM) (...) e permite a análise de uma relação entre uma variável dependente (Y) e um conjunto de variáveis independentes (X’s)” . Subjacente a qualquer regressão está a construção de um modelo de estimação, constituído por preditores cuja introdução no modelo poderá ser mais ou menos controlada pelos investigadores, consoante o método de regressão múltipla utilizado.

Nesta análise em concreto, foi utilizado o método hierárquico, onde os preditores utilizados e a sua ordem de entrada no modelo dependem diretamente do cientista. Este método permite que a análise tenha como base as expectativas inerentes à investigação, ou seja, baseando-se num modelo teórico previamente descrito, e com o objectivo de encontrar explicações empíricas sobre a magnitude e direção de um dado relacionamento, o investigador tem liberdade para definir as ‘regras’ de construção do modelo de regressão a testar (Sobral, 2009).

No primeiro passo foram introduzidas as variáveis de controlo. Posteriormente foram adicionadas as variáveis independentes (Motivação Autónoma e Controlada). Na tabela 3, é possível verificar que quando as variáveis autónomas e controladas são introduzidas no modelo como preditores independente da variável dependente, o valor do coeficiente de correlação múltipla entre os preditores e a variável dependente, é consideravelmente mais elevado. A existência desta variação leva a crer que as motivações têm de facto, alguma influência, na variável dependente. A variação de R^2 , consegue fornecer o valor exato desta alteração.

Tabela 3

	Engagement N= 54	Exaustão N= 54	Cinismo N= 54
	β	β	β
1º Passo			
Idade	.08	-.22	-.31*
Tempo de estadia no país onde se encontra actualmente	-.01	.33**	.09
<i>Adjusted R Square</i>	-.03	.14	.08
<i>R Square Change</i>	.01	.17**	.11*
<i>F</i>	.16	5.32**	3.25*
2º Passo			
Idade	.12	-.25	-.32**
Tempo de estadia no país onde se encontra actualmente	-.12	.30	.07
Autónoma	.29*	-.23	-.15
Controlada	.40**	.01	.01
<i>Adjusted R Square</i>	.17**	.16	.06
<i>R Square Change</i>	.22**	.05	.02
<i>F</i>	7.12**	1.59	.59

Nota: $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Aliando a esta análise, os valores de F e sua significância, conclui-se que a inclusão das motivações no modelo 2 melhora a habilidade deste para prever as variáveis endógenas. Esta conclusão é ainda corroborada pelos valores assumidos pelo Beta das motivações (Beta Motivação Autónoma=.28; Beta Motivação Controlada=.40) como potenciador do Engagement no modelo 2.

Mediante os resultados obtidos no modelo de regressão onde se incluem as variáveis Motivação Autónoma e Controlada, se corrobora a hipótese 1 a, de onde se considera que a motivação autónoma tem uma relação positiva com a variável engagement; e simultaneamente se corrobora a hipótese 1b que defende que a motivação controlada apresenta uma relação negativa com o engagement.

De modo a comprovar a veracidade das hipóteses 2a e 2b, recorreu-se mais uma vez a aplicação de uma regressão múltipla e hierárquica. Segundo estas hipóteses, existe uma relação negativa e positiva, respectivamente, entre a motivação autónoma e a motivação

controlada e a exaustão emocional. As motivações autónomas e controlada assume papel de variável independente (X) e a exaustão emocional como variável dependente (Y).

É possível verificar que quando as variáveis autónomas e controladas são introduzidas no modelo como preditor independente da variável dependente, o valor do coeficiente de correlação múltipla entre os preditores e a variável dependente, é mais elevado. A existência desta variação leva a crer que as motivações têm de facto, alguma influência, na variável dependente exaustão. A variação de R², consegue fornecer o valor exato desta alteração.

Também neste modelo, os valores de F e sua significância, contribuem para concluir que a inclusão das motivações, melhora a habilidade deste modelo para prever a variável dependente. Por fim, Beta apresenta valores que corroboram a relação da motivação autónoma com a exaustão emocional (Beta=-.22). No entanto, o valor de Beta para a motivação controlada não é significativo. Deste modo, é possível confirmar a existência de uma relação negativa entre motivação autónoma e a exaustão, apoiando a hipótese 2a. A ausência de relação significativa entre a motivação controlada e a exaustão, refuta a hipótese 2b.

Relativamente às hipóteses 3 a e 3b, que têm como objetivo perceber se a relação entre ambas as motivações e o cinismo, recorreu-se á construção de um modelo de regressão linear múltipla e hierárquica, onde as motivações autónomas e controladas, assumem o papel de variáveis independentes (X) face ao cinismo, como variável dependente (Y). Na primeira fase foram introduzidas variáveis de controlo e na segunda fase foram incluídas as variáveis de motivação autónoma e controlada.

É possível verificar que quando as variáveis autónomas e controladas são introduzidas no modelo como preditor independente da variável dependente, o valor do coeficiente de correlação múltipla entre os preditores e a variável dependente, é mais elevado. A existência desta variação leva a crer que as motivações têm de facto, alguma influência, na variável dependente. A variação de R², consegue fornecer o valor exato desta alteração.

Aliando a esta análise, os valores de F e sua significância, conclui-se que a inclusão das motivações no modelo 2 melhora a habilidade deste para prever as variáveis endógenas. Esta conclusão é ainda corroborada pelos valores assumidos pelo Beta das motivações. É

possível confirmar a existência de uma relação negativa e significativa entre a motivação autónoma e o cinismo, apoiando a hipótese 3a. No entanto, a relação entre a motivação controlada e o cinismo revelou-se não significativa, refutando a hipótese 3b.

Discussão

Os resultados deste estudo foram de extrema utilidade para compreender a relação entre as variáveis estudadas e o sentido das mesmas. Segundo os nossos resultados, ficou demonstrado que: (1) os colaboradores que possuem maior motivação intrínseca, apresentaram um maior nível de *engagement*. Estes resultados estão alinhados com as conclusões obtidas no estudo de Van Beek, Taris e Schaufeli (2011), no qual se concluiu uma relação direta entre ambas variáveis. As mesmas conclusões foram obtidas nos estudos de Van Beek, Hu, Schaufeli e Schreurs (2012) e de Chambel, Castanheira, Oliveira-Cruz e Lopes (2015).

(2) Outro resultado obtido demonstrou a relação inversa entre motivação autónoma e stress psicológico (*burnout*), este resultado pode relacionar-se com as conclusões obtidas por Trepanier, Fernet e Austin (2012). Esta relação inversa foi encontrada igualmente nos seguintes estudos de Van Beek, Hu, Schaufeli e Schreurs (2012) e de Chambel, Castanheira, Oliveira-Cruz e Lopes (2015).

No que diz respeito á relação entre a Motivação Controlada e o *Burnout* (Exaustão e Cinismo), concluímos que: (3) uma relação positiva mas com ausência de significância, sendo que não foi conseguido comprovar que a motivação controlada influencie o *Burnout*. Estes resultados estão de acordo com os estudos conduzidos por Trepanier, Fernet e Austin (2012) e de Chambel, Castanheira, Oliveira-Cruz e Lopes (2015). Uma possível explicação para não conseguir uma devida comprovação dos resultados será a dimensão reduzida da amostra. Estudos futuros poderão incluir amostras de maior dimensão.

O presente estudo possui, como pontos fortes, o facto de ter na sua amostra, colaboradores expatriados de três países (República do Congo, Argélia e Guiné Equatorial), o que permitiu recolher resultados de várias realidades; os participantes demonstraram muita colaboração no momento de preencherem o questionário, o que de certa forma,

poderemos inferir que, desde que salvaguardada a sua identidade, queriam verdadeiramente colaborar de modo a que os resultados fossem os mais reais e fiáveis possíveis.

Com a realização deste estudo conseguiu-se elaborar um questionário que permitiu medir as motivações e estabelecer uma relação entre as motivações (intrínsecas e extrínsecas) e as variáveis “*burnout*” e “*engagement*”.

Este estudo abre a oportunidade de obter uma ferramenta de medição aplicável em empresas que priorizem ou utilizem colaboradores em regime de expatriação. E com esta ferramenta poderá conseguir medir os níveis e o tipo de motivação, assim como prever os níveis de compromisso e de *burnout*. Estes resultados são úteis para reduzir custos económicos em termos de “turnover” e subprodutividade ou inadaptação ao contexto de expatriação.

Dada a interdependência entre estas variáveis, futuras investigações poderão analisar a importância das motivações autónomas e intrínsecas como variáveis mediadoras de *engagement* e *burnout* em colaboradores em contexto de expatriação.

Como limitações, este estudo apresenta um reduzido número de amostra, que se pode justificar com a ausência de disponibilidade dos colaboradores. O facto de ser um estudo transversal e não longitudinal, não permite obter comparações em diferentes períodos de tempo. Sendo assim, não podemos inferir que os resultados obtidos sejam um produto do momento que a amostra atravessa naquele preciso momento ou se é um efeito que perdure no tempo. Como tal, é necessário que sejam efectuados estudos longitudinais de modo a obter-se relações causais entre as variáveis de forma a explorar como as motivações se podem desenvolver e mudar ao longo do tempo. Os resultados foram obtidos com base na percepção dos participantes. Deveremos questionar: O momento em que os dados foram recolhidos, foi posterior a uma medida de grande impacto emocional negativo, que poderá ter interferido, de forma significativa, nas motivações dos colaboradores. Este facto poderá ter convergido para um resultado não verdadeiramente representativo e isento de factores de enviesamento (positivo ou negativo). Este estudo foi feito numa empresa do ramo da construção civil, poderá ser extensivo a outras empresas do mesmo sector/ ramo mas não a outras empresas de outros sectores de atuação. Este estudo foi feito durante um momento

de transição de cultura organizacional. Dadas as especificidades e o contexto da organização, os resultados podem não ser generalizáveis para outras culturas.

Implicações para a Gestão de Recursos Humanos

Atualmente, são raras as empresas multinacionais que não apostem em colaboradores em regime de expatriação. Igualmente, cada colaborador que é enviado em missão de expatriação envolve custos diretos e indiretos. Cabe á empresa mitigar ou eliminar quaisquer riscos de inadaptação ou subprodutividade devido a: Erros avaliativos devido a ausência ou insuficiência de dados que permitam afirmarmos que o nível de adaptação do colaborador será elevado; Insuficiência de acompanhamento do tipo e nível da motivação que rege o comportamento do colaborador que está já algum tempo em regime de expatriação.

A teoria da Auto-Determinação (Ryan & Deci, 2000) afirma que é necessário criar e conservar as condições necessárias para que a motivação intrínseca seja preservada e estimulada. Este tipo de motivação, segundo os mesmos autores, é a motivação ideal para fazer emergir a criatividade, produtividade positiva e compromisso com a tarefa, pois a pessoa disfruta realmente da tarefa “per si”. A motivação controlada, por sua vez, foca-se no objectivo da tarefa em si. Reportando para o caso da expatriação, o colaborador pode efetivamente revelar *engagement*, como revela o nosso estudo, mas devido ao facto de o emprego que tem neste momento, poder ser a sua única opção relativamente ao desemprego.

A motivação autónoma, por sua vez, tem como vantagem o facto de contribuir para um ambiente de trabalho positivo, criativo e produtivo pois os colaboradores, ao contrário do que acontece na motivação controlada, focam-se no prazer da tarefa que estão a desempenhar e, sempre que encontrarem obstáculos no atingimento dos seus objectivos, serão mais cooperantes e evitarão comportamentos potencialmente tóxicos. Assim sendo, e com os estudos atualmente disponíveis relativamente aos tipos de motivação e as características de cada, é de extrema vantagem a utilização de ferramentas que permitam qualificar o tipo de motivação de cada colaborador, pois quer direta, quer indiretamente, uma insuficiente ou má avaliação poderá ter custos indevidos para as empresas.

Conclusões

De acordo com o nosso estudo, concluímos que existe uma relação direta e positiva entre motivações intrínseca e extrínseca e *work engagement*. Igualmente existe uma relação direta e negativa entre as motivações intrínseca e extrínseca e o *burnout*. Deste modo, quanto maior o nível de motivação intrínseca no colaborador expatriado, mais competências interpessoais e emocionais possuirá para gerir todos os impactos socioculturais e laborais no país de destino.

O questionário utilizado conseguiu discriminar os itens correspondentes às variáveis que se pretendiam avaliar e as suas interações. Nesse sentido, representa uma ferramenta de medida da motivação. Medindo o tipo de motivação, poderemos convergir mais dados que auxiliem as empresas multinacionais durante os seus processos de recrutamento e seleção, contribuindo com um critério mais elevado e preciso. Concluímos paralelamente que, o uso desta ferramenta poderá prever a resistência emocional do colaborador em contexto de expatriação. Poderemos diminuir a probabilidade de inadaptação e consequentemente, o turnover. Mas principalmente, poderemos mitigar ou eliminar a subprodutividade de um trabalhador com elevada motivação intrínseca (e maior probabilidade de *burnout*) a médio/longo prazo num projeto em contexto de expatriação, evitando custos desnecessários. Deste modo, podemos considerar utilizar a ferramenta seja durante o processo de recrutamento e seleção, seja durante o período de expatriação, como parte integrante de um processo de melhoria continua (Lean). De facto, os dados extraídos desta ferramenta deverão ser utilizados em convergência com outros dados recolhidos por outras metodologias durante o processo de recrutamento (entrevistas presenciais, testes psicométricos e de personalidade, etc).

Bibliografia

(2006-2015). Obtido de Portais WS: http://www.portais.ws/?page=art_det&ida=779

(2008-2013). Obtido de Priberam dicionario: <http://www.priberam.pt/dlpo/expatriado>

Bassy, M. (18 de 01 de 2002). Motivation and Work - Investigation and Analysis of Motivation Factors. Suecia.

Chambel, M. J., Castanheira, F., Fernando, O.-C., & Sílvia, L. (2015). Work Context Supportand Portuguese Soldier's Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation.

- Chen, Y.-P. (2012). *A Three-Stage Process Model of Self-Initiated Expatriate Career Transitions: A Self-Determination Theory ~Perspective*. University of Wisconsin-Milwaukee.
- Cooper, D. C. (2011). *Crossing Cultures: A Qualitative Study of Expatriate Experiences with Mentors during International Assignments*. University of Minnesota.
- Duarte Batista, B. (05 de junho de 2015). *Imigrantes*. Obtido de Histórias: <http://imigrantes.no.sapo.pt/page5.html>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention – The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 563-573.
- Explanatory Dictionary of the Romanian Language. (1998).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Marloni, A., Aubé, C., & Morin, E. (2008). *The Motivation at Work Scale: Validation in two languages*. Halifax, Nova Scotia.
- Goxe, F., & Marjolaine, P. (s.d.). *Consecuencias de expatriación en país de riesgo en las jerarquías profesionales y sociales, movilidad social de expatriados de países desarrollados y en desarrollo*. Universidad de Versaille.
- Hoan, T., & Wong, A. (07 de 06 de 2006). Expatriate Management. How can the expatriation process be improved.
- Kloss, A. (2010). *The Integration of Expatriates: How expatriates living in Denmark define integration*. Copenhagen Business School.
- Lang, A. B. (15 de junho de 2015). *Imigração e Identidade: Portugueses em São Paulo*. Obtido de letras.up.pt: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:W8JFweFKumIJ:ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/7044.pdf+&cd=2&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt>
- Lee, L., & Qomariyah, A. (2015). Exploring Expatriate Adjustment from Expatriate's Intelligence and Family Adaptability: A Meta-Analytic Approach. *International J. Soc. Sci. & Education*, 374-398.
- Lee, Y.-L., & Sukoko, B. M. (2008). *The Mediating Effects of Expatriate Adjustment and Operational Capability on the Success of Expatriation*. Taiwan - Indonesia: Society for Personality Research.
- Marcos Machanisse, M. E. (Outubro de 2013). *Gestão de Expatriados: um estudo exploratório em empresas portuguesas com operações em Moçambique*. Vila do Conde, Porto, Portugal.
- Mortezai, N., Farughi, H., & Ahmadi, K. (2015). Factors Affecting Organizational Misbehavior and its Relationship with Job Burnout: Case Study on Kurdistan Agriculture Organization in Iran. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 1-9.
- Pocnet, C., Antonietti, J.-P., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Influence of Individual Characteristics on Work Engagement and Job Stress in a

Sample of National and Foreign Workers in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*, 17-27.

Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2009). *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*. Portugal: RH Limitada.

Rizk, H. (2013). *Cultural Challenges for Expatriate Managers Operating Withing Projects. Case Study: JVC Limited, Lomé Project*. Turku University of Applied Sciences.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. University of Rochester.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behaviour*.

Vianen, A. E., Pater, I. E., Brown, A. L., & Johnson, E. C. (2004). Fitting in: Surface- and Deep-Level Cultural Differences and Expatriates' Adjustment. *The Academy of Management Journal*, 697-709.

Anexos

Anexo 1: Questionário de Investigação.

Questionário

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de uma investigação coordenada pela docente Maria José Chambel da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

O que é este questionário?

Este questionário é sobre vários aspectos do seu trabalho e o modo como se sente no dia-a-dia.

Isto não é um teste, logo não tem respostas certas ou erradas.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário. Por favor leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando com um X a opção que melhor corresponde à sua opinião.

Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos seus colegas, para que nenhuma das respostas individuais de cada profissional possa ser identificada.

Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Âmbito do Estudo

Esta investigação será desenvolvida em três momentos diferentes, porque é muito importante conhecer aquilo que os trabalhadores pensam sobre o seu trabalho ao longo do tempo. Para que possamos estabelecer relação entre as suas respostas nestes três momentos, pedimos-lhe que inscreva um **código de participante** nas quadrículas que se encontram a seguir. Nas duas primeiras quadrículas, registe as duas primeiras letras do primeiro nome da sua mãe, nas duas seguintes as duas primeiras letras do primeiro nome do seu pai e nas duas últimas quadrículas os dois últimos algarismos do número do seu bilhete de identidade/cartão de cidadão (caso não tenha nenhum destes documentos coloque as duas primeiras letras do seu passaporte). Por exemplo, se o primeiro nome da sua mãe é Guilhermina, o primeiro nome do seu pai é Carlos e o número do seu bilhete de identidade/cartão de cidadão é o 5397084, deverá preencher o seu código do seguinte modo:

Exemplo:

G	U	C	A	8	4
---	---	---	---	---	---

Por favor, inscreva o seu **código de participante** conforme o exemplo atrás referido.

--	--	--	--	--	--

(duas primeiras
letras do 1º nome da
mãe)

(duas primeiras
letras do 1º nome
do pai)

(dois últimos algarismos do nº do bilhete
de identidade/cartão de cidadão)

Resultados do estudo

No final desta primeira fase do estudo vamos elaborar um relatório com os resultados globais. Se quiser receber esta informação pessoalmente contacte o responsável deste projecto: Doutora Maria José Chambel mjchambel@fp.ul.pt.



Dados Demográficos

É importante para nós sabermos alguns dados demográficos sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de trabalhadores.

1. Sexo: Mulher..... <input type="checkbox"/> Homem..... <input type="checkbox"/>	2. Idade: _____ anos	3. Formação Académica Bacharelato <input type="checkbox"/> Ensino Superior..... <input type="checkbox"/> Pós-graduação..... <input type="checkbox"/> Mestrado..... <input type="checkbox"/> Doutoramento..... <input type="checkbox"/> Outra..... <input type="checkbox"/> Qual? _____
4. Estado Civil Solteiro(a)..... <input type="checkbox"/> Casado(a) / União de Facto..... <input type="checkbox"/> Divorciado(a) / Separado(a) / Viúvo(a). <input type="checkbox"/>	5. Número de Filhos	Nenhum..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais <input type="checkbox"/>
6. Agregado Familiar no País de Destino Vive só <input type="checkbox"/> Vive com o(a) companheiro(a) <input type="checkbox"/> Outra situação..... <input type="checkbox"/> Qual? _____	7. País onde se encontra a trabalhar actualmente _____	
8. Tempo de estadia no país onde se encontra actualmente Menos de um ano <input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> De 5 a 10 anos <input type="checkbox"/> De 11 a 20 anos <input type="checkbox"/>		9. Conhecimento da Língua do País onde se encontra Baixo <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Alto..... <input type="checkbox"/>

Razões para Aceitar esta Missão no Estrangeiro

Utilizando esta escala, refira em que medida cada uma das frases corresponde a uma razão para ter aceite esta missão estrangeiro.

		Totalmente						
		Muito						
		Bastante						
		Moderadamente						
		Pouco						
		Muito pouco						
		Nenhum						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Porque gosto de trabalhar num país estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Porque nesta etapa da minha vida prefiro trabalhar no estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Porque aumenta a probabilidade de arranjar um emprego melhor no futuro.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Porque trabalhar no estrangeiro me dá uma sensação de sucesso.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Porque me permite ganhar dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Porque tenho interesse em conhecer outras culturas.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Porque me dá uma experiência que vai enriquecer a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Porque me permite desenvolver competências que me vão ser úteis no futuro.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Porque a minha reputação depende desta experiência de trabalho no estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Porque sou “obrigado” a ter uma experiência de trabalho no estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Porque escolhi trabalhar num país estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Porque me permite alcançar os meus objectivos de vida.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Porque trabalhar no estrangeiro adequa-se aos meus planos de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Porque a minha família terá orgulho de mim.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Porque permite melhorar o meu nível de vida.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Porque trabalhar num país estrangeiro me traz realização pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Porque me permite ganhar dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Porque trabalhar no estrangeiro permite melhorar o meu currículo.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Porque não posso deixar de ter uma experiência de trabalho no estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Porque a empresa para a qual trabalho exige que tenha esta experiência no estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7

A sua Saúde

Nesta secção as questões referem-se ao seu estado de saúde nos últimos tempos. Lembre-se que só pretendemos saber queixas recentes, não as que pode ter tido no passado. Por favor, indique a resposta que parece adequar-se mais à sua situação actual, utilizando a seguinte escala:

		Definitivamente Verdadeiro				
		Verdadeiro				
		Nem Verdadeiro Nem Falso				
		Falso				
		Definitivamente Falso				
		1	2	3	4	5
1.	De acordo com os médicos, a minha saúde é excelente actualmente.	1	2	3	4	5
2.	Sinto-me melhor actualmente do que nunca.	1	2	3	4	5
3.	Sinto-me tão saudável como as outras pessoas.	1	2	3	4	5
4.	A minha saúde é excelente.	1	2	3	4	5

A sua Experiência de Vida e Trabalho no Estrangeiro

Utilizando esta escala, considere a sua vida/trabalho no país de origem (ou no último país onde residiu) em comparação com a vida/trabalho que tem atualmente no país onde reside.

Relativamente aos itens a baixo apresentados, assinale somente com um X os itens em que experimentou uma mudança ou diferença:			Como classifica a mudança que experimentou?				Quão significativa foi a mudança que experimentou?	Muito Significante			
				Positiva				Significante			
				Negativa	Neutra			Pouco Significante			
								Insignificante			
1.	A forma como desfruto dos meus tempos livres.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
2.	O contacto com os amigos do meu país de origem.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
3.	As atitudes dos trabalhadores no seu local de trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
4.	<input type="checkbox"/> A união familiar. <input type="checkbox"/> Esta questão não se aplica porque não tenho conjuge ou companheiro(a).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
5.	A liberdade que tenho dentro do meu trabalho para tomar decisões.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
6.	A quantidade de amigos que tenho no local onde resido atualmente.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
7.	A capacidade que tenho em compreender a linguagem utilizada no meu ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
8.	O nível/grau de poluição ambiental.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
9.	A cultura da organização onde trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
10.	A percepção de equilíbrio entre o meu trabalho e a minha vida pessoal/privada.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
11.	As qualificações e o nível de competência dos trabalhadores da empresa (com mesmo nível hierárquico, subordinados, etc.)	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
12.	O meu horário de trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
13.	O tamanho/dimensão da minha casa.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
14.	A pontualidade das pessoas.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4

Relativamente aos itens a baixo apresentados, assinale somente com um X os itens em que experimentou uma mudança ou diferença:			Como classifica a mudança que experimentou?			Quão significante foi a mudança que experimentou?	Muito Significante				
			Positiva				Significante				
			Neutra				Pouco Significante				
			Negativa				Insignificante				
15.	A variedade de tarefas que tenho no meu local de trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
16.	A oportunidade que tenho para praticar actividades desportivas de que gosto.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
17.	A minha capacidade em me expressar na forma escrita.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
18.	A harmonia no relacionamento com o meu conjuge ou companheiro(a). <input type="checkbox"/> Esta questão não se aplica porque não tenho conjuge ou companheiro(a).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
19.	O ambiente de trabalho (isto é, o ambiente que tem impacto no meu dia-a-dia de trabalho).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
20.	A beleza natural do ambiente que me rodeia.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
21.	As tarefas e actividades que tenho no trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
22.	A minha capacidade em comunicar activamente com pessoas fora do meu ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
23.	As oportunidades que tenho para desfrutar dos meus tempos livres.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
24.	A autonomia que tenho para organizar e estruturar as minhas tarefas no trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
25.	O grau de proximidade ou qualidade das amizades que estabeleço neste local.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
26.	O contacto com familiares/parentes mais afastados (p. ex. primos, tios).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
27.	O método de trabalho das pessoas, em geral.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
28.	A minha capacidade para compreender a linguagem utilizada fora do meu ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
29.	A localização da minha casa (p. ex. casa isolada, apartamento, condomínio fechado).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
30.	O grau de responsabilidade que assumo no trabalho.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4

Relativamente aos itens a baixo apresentados, assinale somente com um X os itens em que experimentou uma mudança ou diferença:			Como classifica a mudança que experimentou?	Positiva			Quão significante foi a mudança que experimentou?	Muito Significante			
				Neutra				Significante			
				Negativa				Pouco Significante			
								Insignificante			
31.	A forma como as pessoas comunicam entre si (p. ex. discutem problemas, debatem).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
32.	A minha capacidade em compreender a linguagem na forma escrita.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
33.	O grau em que podemos confiar nas pessoas.	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4
34.	As oportunidades que tenho para praticar os <i>hobbies</i> que gosto (isto é, as actividades que gosto de realizar nos meus tempos livres / de lazer).	<input type="checkbox"/>		(-)	(0)	(+)		1	2	3	4

A Relação entre o seu Trabalho e a Família

Nesta secção pedimos-lhe que reflecta sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família, especificamente na influência positiva que pode ocorrer entre estes dois domínios da sua vida. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade. Veja por exemplo o primeiro item:

O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.

Para concordar fortemente com a afirmação, precisa de estar de acordo com a ideia de que o seu envolvimento com o trabalho o(a) ajuda a compreender diferentes pontos de vista e com a ideia de que esses diferentes pontos de vista se transferem para a vida familiar tornando-o(a) um melhor membro da sua família.

Por favor responda a todas as questões marcando X na resposta que melhor descreve a sua opinião.

		<div>Concordo totalmente</div> <div>Concordo</div> <div>Não concordo nem discordo</div> <div>Discordo</div> <div>Discordo totalmente</div>				
		1	2	3	4	5
1.	O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
2.	O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
3.	O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
4.	O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
5.	O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
6.	O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
7.	O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
8.	O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					
9.	O meu envolvimento com o meu trabalho dá-me uma sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.					

Continue a reflectir sobre o seu trabalho e a sua família.

		<div>Quase sempre</div> <div>Muitas vezes</div> <div>Algumas vezes</div> <div>Poucas vezes</div> <div>Quase nunca</div>				
		1	2	3	4	5
1.	Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho.					
2.	O stress provocado pelo meu emprego faz com que chegue a casa irritado.					
3.	Sinto-me “culpado” por gastar tanto tempo no emprego e não ter tempo suficiente para a minha família.					
4.	Quando chego a casa vindo do emprego, estou demasiado cansado fisicamente para fazer as tarefas familiares.					
5.	O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares.					
6.	O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das actividades familiares.					
7.	A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu emprego interferem com a minha vida familiar.					

8.	Tenho tanto trabalho para fazer no meu emprego, que não consigo descontraír-me quando estou com a família.	1	2	3	4	5
9.	As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/minha mulher e/ou com os meus filhos.	1	2	3	4	5
10.	Quando chego a casa do trabalho estou emocionalmente tão cansado, que não consigo estar disponível para a minha família.	1	2	3	4	5
11.	O meu emprego retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família/amigos.	1	2	3	4	5
12.	Os meus chefes e colegas não gostam da frequência com que eu estou preocupado com a minha vida pessoal do trabalho.	1	2	3	4	5
13.	Enquanto estou em casa, estou preocupado com o trabalho.	1	2	3	4	5
14.	O meu emprego interfere negativamente com as minhas tarefas familiares.	1	2	3	4	5
15.	Devido a todas as pressões do emprego, quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas de que gosto.	1	2	3	4	5

O Seu Bem-Estar

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua actividade profissional. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, escreva o número (de 0 a 6) que melhor descreve **com que frequência se sente dessa forma**.

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua actividade profissional. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, escreva o número (de 0 a 6) que melhor descreve com que frequência se sente dessa forma.		Todos os dias							
		Algumas vezes por semana							
		Uma vez por semana							
		Algumas vezes por mês							
		Uma vez ou menos por mês							
		Algumas vezes por ano							
		Nunca							
1.	No meu trabalho, sinto-me cheia (o) de energia	0	1	2	3	4	5	6	
2.	Estou entusiasmada (o) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
3.	Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.	0	1	2	3	4	5	6	
4.	No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	0	1	2	3	4	5	6	
5.	O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6	
6.	Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
7.	Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6	
8.	Tenho orgulho no trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6	
9.	Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6	
10.	Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
11.	Sinto-me desgastado(a) no fim do dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
12.	Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
13.	Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim.	0	1	2	3	4	5	6	
14.	Sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
15.	Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego.	0	1	2	3	4	5	6	
16.	Perdi entusiasmo pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
17.	Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas.	0	1	2	3	4	5	6	
18.	Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	
19.	Duvido do valor e utilidade do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua vida em geral. Por favor leia cada frase atentamente e assinale o quanto concorda com cada frase em relação à sua **vida de um modo geral**.

		Concordo fortemente						
		Concordo						
		Concordo ligeiramente						
		Não concordo nem discordo						
		Discordo ligeiramente						
		Discordo						
		Discordo Fortemente						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	De muitas forma a minha vida está próxima do meu ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2.	As minhas condições de vida são excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Se pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada.	1	2	3	4	5	6	7

O Apoio da sua Família

Nesta secção pedimos-lhe que reflecta sobre o apoio da sua família à sua participação nesta missão. Utilize a escala abaixo para assinalar aquele que considera ser o apoio que tem recebido ou que espera vir a receber da sua família.

		Concordo muito				
		Concordo				
		Não concordo nem discordo				
		Discordo				
		Discordo muito				
		1	2	3	4	5
1.	As pessoas da minha família têm-se mostrado orgulhosas de eu estar a trabalhar no estrangeiro.	1	2	3	4	5
2.	Durante a minha ausência, por causa de estar a trabalhar no estrangeiro, vai ser difícil a gestão familiar.	1	2	3	4	5
3.	As pessoas da minha família não têm mostrado interesse em me ouvir falar sobre este meu trabalho no estrangeiro.	1	2	3	4	5
4.	Durante a minha ausência, por causa de estar a trabalhar no estrangeiro, os assuntos familiares vão resolver-se facilmente.	1	2	3	4	5
5.	Quando há alguma coisa sobre este trabalho no estrangeiro que me preocupa, as pessoas da minha família têm mostrado que compreendem como eu me sinto.	1	2	3	4	5
6.	Há determinados problemas familiares que se surgirem durante a minha ausência, por causa de estar a trabalhar no estrangeiro, que não se vão conseguir resolver.	1	2	3	4	5
7.	Às pessoas da minha família só lhes interessa o dinheiro que vou ganhar neste trabalho no estrangeiro e não o que vou fazer.	1	2	3	4	5
8.	Há alguém na minha família que vai assumir sem dificuldade as responsabilidades extra que vão resultar da minha ausência por causa de estar a trabalhar no estrangeiro.	1	2	3	4	5
9.	Eu tenho dificuldade em falar sobre este meu trabalho no estrangeiro com as pessoas da minha família.	1	2	3	4	5
10.	Eu posso contar com alguém da minha família para me substituir nas minhas responsabilidades familiares durante a minha ausência por causa de estar a trabalhar no estrangeiro.	1	2	3	4	5
11.	As pessoas da minha família têm uma atitude positiva face a este meu trabalho no estrangeiro.	1	2	3	4	5
12.	Se ocorrer algum problema familiar durante a minha ausência, por causa de estar a trabalhar no estrangeiro, posso contar com pessoas da minha família para o ajudar a resolver.	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!